

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT SARANA USAHA SEJAHTERA INSANPALAPA

Jenifry Sofya

jenifrysofya@gmail.com

**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
UNIVERSITAS TELKOM**

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of leadership style on job discipline. The kind of research is a descriptive study and causal while the techniques used in collecting data for the study was the interview questionnaires, observations and literature study. Taking of sample done by probability sampling method, type of sample saturated by the number of respondent was 43 respondents then for the data analysis used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Bases on the data processing of multiple linear regression analysis, simultaneous leadership style and no significant negative impact on employee discipline PT. RASAPALA headquarters. Based on the test result obtained by parsial hypothesis and participative leadership style variables significantly, while variable delegative leadership style has no effect and no significant positive, based on the coefficient of determination obtained that is able to explain 15,2 % of the working discipline and the balance of 84,8% of which are influenced by other factors or factors that can not be examined in this study that need to be explored on others factors.

Key words: Style Leadership, Job Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA. Metode yang digunakandalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berupa studi deskriptif dan kausal. Jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian adalah wawancara, kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 43 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. secara simultan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. RASAPALA. secara parsial didapat variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan variabel gaya kepemimpinan delegatif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa gaya kepemimpinan mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa (RASAPALA) didirikan tanggal 07 November 2008 di depan Notaris Tedy Triadi dengan jangka waktu yang tidak terbatas, beralamat di Jl. Sentot Alibasyah No2, Bandung. Perusahaan ini merupakan perusahaan profit yang didirikan oleh Yayasan Kesehatan Telkom (YAKES TELKOM) dengan maksud meningkatkan efisiensi anggaran dalam bidang pelayanan kesehatan peserta. RASAPALA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan Apotik dan Laboratorium untuk YAKES TELKOM kemudian diikuti dengan pendirian Optik dan Klinik yang masih dikelola oleh RASAPALA.

Sebagai perusahaan baru, PT. RASAPALA ingin memuaskan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi perusahaan yang sudah memakai jasanya dan fokus pada perluasan lokasi pelayanan kesehatan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan PT RASAPALA diharapkan mampu dalam menghadapi permasalahan yang

berhubungan dengan peraturan perusahaan. Namun masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu disiplin kerja, seperti masih ada karyawan yang datang dan pulang terlambat dan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Untuk peningkatan kinerja karyawan kiranya masalah disiplin kerja di PT. RASAPALA harus dapat perhatian secara penuh oleh pimpinan. Tidaklah mudah bagi pimpinan dalam membangun disiplin kerja bagi karyawannya. Disinilah permasalahan tersebut menuntut peran pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan karyawan sehingga dapat menciptakan kedisiplinan yang baik bagi karyawannya.

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” (Hasibuan, 2009:193). “Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin untuk mencegah pemborosan waktu dan energi” (Sutrisno, 2009:92). Menurut Sutrisno (2009:95) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan

adalah adanya peraturan yang ditetapkan organisasi ... peraturan-peraturan salah satunya adalah peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat. Sutrisno (2009:99) menyatakan bahwa absensi merupakan bentuk pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik.

Tabel 1
Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan 2013

No	Bulan	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Keterlambatan
1	Januari	20.28%	23.46%
2	Februari	24.29%	21.43%
3	Maret	24.95%	16.20%
4	April	22.12%	15.76%
5	Mai	20.45%	17.12%
6	Juni	22.58%	13.24%
7	Juli	29.41%	23.84%
8	Agustus	25.04%	15.53%
9	September	23.25%	15.27%
10	Oktober	20.45%	15.60%
11	November	23.98%	22.59%
12	Desember	24.79%	19.86%

Sumber: Divisi Sumber Daya Manusia
PT RASAPALA

Dari tabel 1 diatas bagian keterlambatan cenderung tidak stabil dimana dari bulan mai ke juni keterlambatan cenderung menurun dari 17,12% menjadi 13,24%, sedangkan dari bulan juni ke juli cenderung meningkat tinggi dari 13,24% menjadi 23,84%. Pada bagian ketidakhadiran kita bisa lihat bahwa persentase ketidakhadiran diatas 20% selama tahun 2013, setiap bulannya cenderung terus meningkat. Jika ditelaah lagi masih banyak karyawan PT RASAPALA yang tidak melakukan kegiatan *finger print* untuk melaporkan kehadirannya (data *finger print* PT RASAPALA 2013), ini membuktikan bahwa masih ada karyawan PT. RASAPALA yang tidak disiplin untuk melaporkan kehadirannya.

“Gaya kepemimpinan adalah pola prilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain”, Ardana *et al.* (2012:181). Untuk mengetahui gambaran tentang gaya kepemimpinan di PT. RASAPALA peneliti melakukan observasi awal kepada 5 karyawan PT. RASAPALA karena adanya keterbatasan responden yang diberikan oleh PT. RASAPALA. Wawancara ini dilakukan pada tanggal 6 Maret 2014 dengan referensi pertanyaan dari penjabaran teori yang dikemukakan Hasibuan (2010:171) yang

membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga jenis gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif. Hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Wawancara tentang Gaya Kepemimpinan

No	Kepemimpinan Otoriter	Ya	Tidak
1	Pengambilan keputusan ditetapkan sendiri oleh pimpinan	-	5 Responden
2	Orientasi pimpinan fokus hanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan	-	5 Responden
Kepemimpinan Partisipatif		Ya	Tidak
3	Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan	3 Responden	2 Responden
4	Pimpinan mempertimbangkan saran dan ide bawahan	5 Responden	-
Kepemimpinan Delegatif		Ya	Tidak
5	Bawahan bebas mengambil keputusan, agar bisa mengendalikan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	4 Responden	1 Responden
6	Karyawan dituntut memiliki kematangan dalam kemampuan dan kemauan	4 Responden	1 Responden

Pada tabel 2 terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang ada di PT. RASAPALA bersifat partisipatif dan delegatif. Menurut Fiedler dalam Tohardi, 2002 (Sutrisno, 2009:244) menerangkan bahwa tidak ada pemimpin yang berhasil menerapkan satu gaya saja, tetapi disesuaikan dengan situasi yang sedang dihadapi. Kepemimpinan di PT. RASAPALA telah mampu mempengaruhi karyawan dengan cara pendekatan emosional (partisipatif) terhadap bawahannya, karena secara langsung dan atau tidak langsung pemimpin sudah memotivasi bawahan agar loyal terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya itu pemimpin juga mendengarkan ide dari karyawan agar bawahannya ikut berpartisipasi sehingga karyawan lebih merasa ikut memiliki perusahaan. Penyelesaian pekerjaannya pemimpin juga menyerahkan wewenang atau kebebasan dalam penyelesaian tugas serta dituntut memiliki kemampuan dan kemauan (delegatif), sehingga bawahan bisa menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri untuk mampu menyelesaikan secara benar dan tepat waktu.

Menurut Singodimedjo, 2000 (Sutrisno, 2009:94), bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya adalah ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (sanksi/ hukuman), ada tidaknya pengawasan pemimpin serta ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Dipertegas lagi oleh Hasibuan (2010:195) bahwa beberapa faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah teladan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, tindakan seorang pemimpin yang menerapkan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, serta tindakan yang melekat dari pimpinan dalam mewujudkan kedisiplinan. Dari beberapa faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi disiplin kerja dari karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Noorjanah (2010:67) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

Berdasarkan data tersebut, gaya kepemimpinan PT. RASAPALA telah mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Sedangkan pada data ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai, terlihat kurangnya disiplin kerja karyawan. Seharusnya gaya kepemimpinan yang telah baik dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Noor *et al.* (67:2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja yang bernilai positif”.

Melihat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam keberhasilan suatu perusahaan, dengan demikian penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT DI PT SARANA USAHA SEJAHTERA INSANPALAPA (PT. RASAPALA).**

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang ada pada PT RASAPALA?
2. Bagaimana disiplin kerja yang ada pada PT RASAPALA?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (otoriter, partisipatif dan delegatif) secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT RASAPALA?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (otoriter, partisipatif dan delegatif) secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT RASAPALA?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang ada pada PT RASAPALA.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja yang ada pada PT RASAPALA.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan dan

signifikan terhadap disiplin kerja di PT RASAPALA.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja di PT RASAPALA.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (20010:170), adalah:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin tidak peduli dengan cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2010:194), diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin (kurang disiplin), bawahanpun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahanpun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahannya dinilai objektif. Waskat tidak hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinankaryawan saja, tetapi juga harus mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbiasanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat sehingga hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah prilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

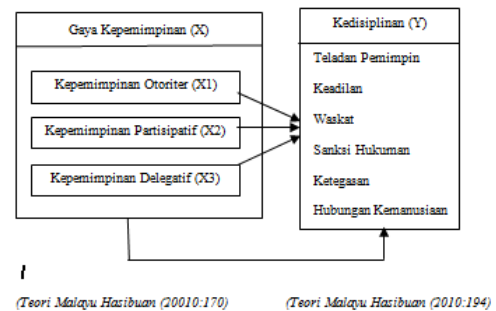
7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman tegas terhadap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila pimpinan tidak tegas atau tidak menghukum karyawan indisipliner, perusahaan tersebut sulit baginya memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukuman tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindas atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut. Jadi, ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus bersaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, maka dalam penelitian ini penulis hanya meneliti sub variabel disiplin yang mempunyai kenesambungan dengan gaya kepemimpinan, sehingga dapat diambil suatu jalur pemikiran yang dituangkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 1



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Berdasarkan variabel yang diteliti, latar belakang dan identifikasi masalah, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kausal. Melalui penelitian ini, maka dapat diperoleh gambaran gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di PT. RASAPALA, serta pengaruh diantara keduanya. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif) dan variabel dependen (disiplin kerja karyawan). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Skala yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala ordinal. skala ordinal yaitu skala yang tidak hanya mengkategorikan variabel – variabel untuk menunjukkan perbedaan diantara berbagai kategori, tetapi juga mengurutkannya kedalam beberapa cara (Sekaran, 2006: 17). Skala instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Populasi pada penelitian ini berjumlah 43 orang dengan metode sampel jenuh sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dari 43 responden, persentase responden berjenis kelamin wanita adalah 49% atau sebanyak 21 orang dari data responden yang telah terkumpul. Sedangkan persentase responden berjenis kelamin pria adalah 51% atau sebanyak 22 orang. Berdasarkan usia, persentase responden yang berusia < 25 tahun adalah 16 % atau sebanyak 7 orang, usia 25 - 35 tahun adalah 40% atau sebanyak 17 orang, usia 36 – 45 tahun adalah 16% atau sebanyak 7 orang dan usia >46 tahun adalah 28% atau sebanyak 12 orang. Berdasarkan masa kerja, persentase

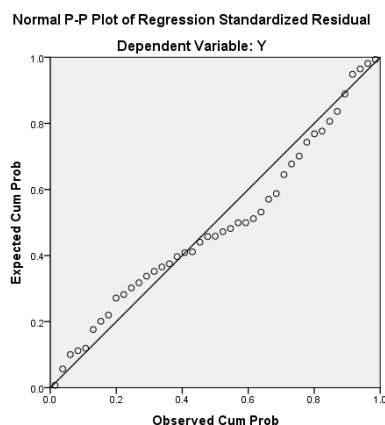
responden yang memiliki masa kerja >2 tahun yaitu sebesar 51% atau sebanyak 22 orang, masa kerja 2 – 4 tahun yaitu sebesar 30% atau sebanyak 13 orang dan masa kerja >4 tahun yaitu sebesar 19% atau sebanyak 8 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir, persentase responden yang berlatar belakang pendidikan terakhir SMA adalah sebesar 9% atau sebanyak 4 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan Diploma adalah sebesar 19% atau sebanyak 8 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan S1 adalah sebesar 53% atau sebanyak 23 orang dan responden yang berlatar belakang pendidikan lainnya adalah sebesar 19% atau sebanyak 8 orang

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif gaya kepemimpinan secara keseluruhan berada dalam kategori setuju dengan nilai persentase sebesar 65,64%. Gaya kepemimpinan otoriter (X1) mencapai nilai persentase 59,30% yang termasuk dalam kategori tidak setuju, gaya kepemimpinan partisipatif (X2) mencapai nilai persentase 76,99% yang termasuk dalam kategori setuju dan gaya kepemimpinan delegatif (X3) mencapai nilai persentase 60,63% yang termasuk dalam kategori tidak setuju. Variabel disiplin kerja karyawan berada pada kategori baik dengan nilai persentase rata-rata sebesar 74,84%.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data variabel bebas dan variabel terikat yang berdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dengan melihat grafik Normal P-P plot dan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Gambar 4.10 akan menunjukkan hasil uji normalitas analisis grafik Normal P-P plot.



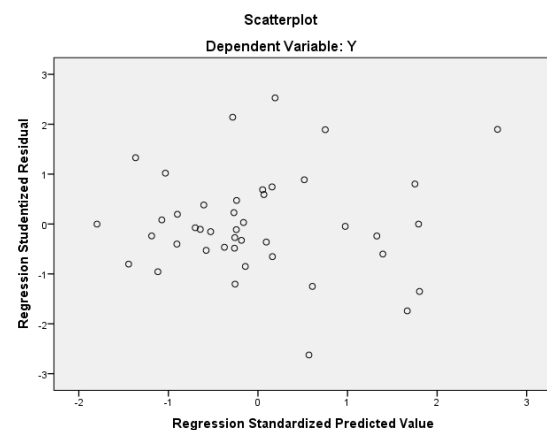
Gambar 2
Uji Normalitas (Grafik Normal P-P plot)

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data tersebar mengikuti garis diagonal dan titik-titik

berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dengan melihat grafik *scatterplot*, dimana jika tidak terdapat pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan terjadi homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.11.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3 terlihat bahwa data tersebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data adalah homogen dan uji heteroskedastisitas telah terpenuhi. Artinya data ini layak untuk digunakan untuk pengolahan selanjutnya.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah pada model regresi memiliki masalah autokorelasi atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin – Watson (DW test) dengan bantuan SPSS 20. Hasil uji Autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.6

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.390 ^a	.152	.087	.543	1.865

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Gambar 4
Uji Autokorelasi

Pada gambar 4 terlihat bahwa hasil dari Durbin Watson adalah sebesar 1,865. Apabila DU

$< DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi. Nilai DU diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n=43$, k (jumlah variabel independen) = 3 didapat nilai $DU = 1,6632$. Maka diperoleh hasil $1,6632 < 1,865 < 2,3368$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji multikolinearitas dengan bantuan SPSS 20 dengan melihat tabel *Coefficient* jika nilai (Inflation Factor) VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka model regresi yang diindikasikan terdapat multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.467	.908		1.616	.114		
1 X1	.016	.176	.016	.090	.929	.695	1.439
X2	.407	.180	.397	2.266	.029	.706	1.416
X3	-.013	.120	-.016	-.106	.916	.967	1.034

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari masing – masing variabel independen lebih dari 0,10 yaitu nilai *tolerance* X1 sebesar 0,695, X2 sebesar 0,706 dan X3 sebesar 0,967. Nilai VIF dari masing – masing variabel independen kurang dari 10 yaitu nilai VIF dari X1 sebesar 1,439, X2 sebesar 1,416 dan X3 sebesar 1,034. Maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda, analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS 20, Penulis memperoleh hasil analisis regresi linear berganda yang dijelaskan pada gambar 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.467	.908		1.616	.114		
1 X1	.016	.176	.016	.090	.929	.695	1.439
X2	.407	.180	.397	2.266	.029	.706	1.416
X3	-.013	.120	-.016	-.106	.916	.967	1.034

a. Dependent Variable: Y

Gambar 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 6 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,467 + 0,016X_1 + 0,407X_2 - 0,013X_3$$

Dimana:

Y = Nilai prediksi variabel dependen (disiplin kerja)

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1 , X_2 dan X_3

X_1 = Gaya kepemimpinan otoriter

X_2 = Gaya kepemimpinan partisipatif

X_3 = Gaya kepemimpinan delegatif

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a adalah 1,467. Artinya jika gaya kepemimpinan nilainya adalah 0 maka disiplin kerja nilainya yaitu sebesar 1,467.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif yaitu sebesar 0,016. Artinya bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu kesatuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,016 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai positif yaitu sebesar 0,407. Artinya bahwa setiap peningkatan X_2 sebesar satu kesatuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,407 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 bernilai negatif yaitu sebesar 0,013. Artinya bahwa setiap peningkatan X_3 sebesar satu kesatuan, maka disiplin kerja akan menurun sebesar 0,013 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara simultan terhadap variabel disiplin kerja. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho = 0$, yang artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (otoriter, partisipatif dan delegatif) terhadap disiplin kerja di kantor pusat PT. RASAPALA
- $\rho \neq 0$, yang artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (otoriter, partisipatif dan delegatif) terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan ini adalah pada uji statistik F. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS 20, Penulis memperoleh hasil uji F yang dijelaskan pada gambar 7

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.065	3	.688	2.335	.089 ^b
Residual	11.496	39	.295		
Total	13.560	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Gambar 7
Uji F

Pada gambar 7 dapat dilihat F_{hitung} adalah 2,335 dengan tingkat signifikansi 0,089. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($2,335 < 2,85$) dan tingkat signifikansinya $0,089 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan, yang artinya variabel bebas gaya kepemimpinan, yang terdiri gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif dan delegatif secara bersama-sama tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

2. Uji Parsial (uji T)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Hipotesis untuk uji T adalah:

- $H_{01} = 0$, yaitu secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (otoriter, partisipatif dan delegatif) terhadap disiplin kerja karyawan di PT. RASAPALA.

- $H_{a1} \neq 0$, yaitu secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (otoriter, partisipatif dan delegatif) terhadap disiplin kerja karyawan di PT. RASAPALA.

Nilai t hitung untuk masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel gambar 8 berikut:

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.467	.908		1.616	.114		
1 X1	.016	.176	.016	.090	.929	.695	1.439
X2	.407	.180	.397	2.266	.029	.706	1.416
X3	-.013	.120	-.016	-.106	.916	.967	1.034

a. Dependent Variable: Y

Gambar 8
Hasil Uji T

Nilai t pada tabel distribusi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan degree of freedom (df) = $n-k-1$ atau $43-3-1 = 39$. Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,684. Membandingkan nilai dengan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan otoriter (X1)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan otoriter besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,929. Selain itu nilai $t < t_{tabel}$ yaitu $0,090 < 1,684$, maka H_0 diterima, jika dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda, nilai koefisien variabel X1 bernilai positif (+). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA. Besaran pengaruhnya sebesar 0,016 atau 1,6%.

- Gaya kepemimpinan partisipatif (X2)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan otoriter kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,029. Selain itu nilai $t > t_{tabel}$ yaitu $2,266 > 1,684$, maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA. Besaran pengaruhnya sebesar 0,397 atau 39,7%.

- Gaya kepemimpinan delegatif (X3)

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan delegatif besar dari 0,05 yaitu sebesar

0,916. Selain itu nilai t yaitu $0,106 < 1,684$, maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan delegatif secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA. Besaran pengaruhnya sebesar 0,016 atau 1,6%.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 bersama – sama terhadap variabel Y . Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, Penulis memperoleh hasil analisis koefisien determinasi yang dijelaskan pada tabel 4.9

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.390 ^a	.152	.087	.543	1.865

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Gambar 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan *output* pada tabel 4.9, maka dapat diketahui koefisien determinasi untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= (R \text{ Square}) \times 100\% \\ &= 0,152 \times 100\% \\ &= 15,2\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan kantor pusat PT. RASAPALA adalah sebesar 15,2%. Maka nilai KD tersebut termasuk dalam kategori moderat. Sedangkan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di kantor pusat PT. RASAPALA, penulis dapat memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di PT. RASAPALA

Berdasarkan hasil analisis deskriptif gaya kepemimpinan secara keseluruhan memiliki total skor rata-rata sebesar 790,33 atau 65,64% yang berada pada kategori setuju. Hal ini menunjukkan direktur PT. RASAPALA telah berhasil menciptakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawainya. Gaya kepemimpinan partisipatif

mendominasi gaya kepemimpinan yang ada di PT. RASAPALA, artinya pimpinan PT. RASAPALA menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif untuk mempengaruhi bawahannya. Namun, dari variabel gaya kepemimpinan ada aspek yang perlu dilakukan perbaikan yaitu pimpinan lebih memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat.

2. Disiplin Kerja di PT. RASAPALA

Berdasarkan hasil analisis deskriptif disiplin kerja secara keseluruhan memiliki total skor rata-rata sebesar 790,33 atau 65,64% yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan direktur PT. RASAPALA telah berhasil menciptakan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawainya. Dari 18 pernyataan disiplin kerja, terdapat pernyataan yang mendapatkan persentase terendah namun masih dalam kategori baik serta ada pernyataan yang masuk ke dalam kategori sangat baik yaitu terwujudnya kerjasama yang baik dengan pimpinan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dilihat berdasarkan uji simultan atau uji F bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan partisipatif (X_2) dan gaya kepemimpinan delegatif (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y) di kantor pusat PT. RASAPALA. Sedangkan besarnya koefisien determinasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 15,2%. Sedangkan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kompensasi, motivasi dll.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Parsial terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh sebesar 39,7% dan signifikan sebesar 2,9% terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA. Variabel gaya kepemimpinan otoriter tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA. Variabel gaya kepemimpinan delegatif tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di kantor pusat PT. RASAPALA

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan yaitu :

1. Pimpinan disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif sehingga kedepannya bisa berada dalam kategori sangat setuju di mata responden, dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif ada aspek yang perlu dilakukan perbaikan yaitu pimpinan lebih memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapat.
2. Pimpinan disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga kedepannya bisa berada pada kategori sangat setuju di mata responden, dari variabel disiplin kerja ada aspek yang harus dilakukan perbaikan namun berada pada kategori baik yaitu tentang melontarkan pujian pada waktu dan tempatnya, disarankan agar direktur PT. RASAPALA memperhatikan item ini.
3. Perusahaan disarankan agar menelaah faktor-faktor lain yang cukup besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja seperti dari faktor budaya organisasi, kompensasi, motivasi atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pembenahan ini harus dikaitkan dengan visi dan strategi perusahaan, dan perusahaan harus mampu menentukan prioritas pembenahannya.
4. Berdasarkan pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja dapat dilihat:
 - a. Variabel gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, disarankan kepada direktur PT. RASAPALA lebih memperhatikan variabel ini karena dapat memberikan dampak yang besar terhadap disiplin kerja.
 - b. Untuk variabel yang tidak memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap disiplin kerja yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan delegatif untuk tidak mencoba menerapkan gaya kepemimpinan ini.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang gaya kepemimpinan yang terdiri gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif di kantor pusat PT. RASAPALA, maka untuk peneliti selanjutnya disarankan:

1. Meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti dari faktor budaya organisasi, kompensasi, motivasi atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama kepada perusahaan lain sejenis yang melayani dana kesehatan, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Mudiarta, Ni Wayan (2012). *Personal Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bhat, Aruna B; Verma, Neha; Rangnekar, S and Barua, MK. (2012). *Leadership style and team processes as predictors of organisational learning*. Emerald Vol. 18 No. 7/8, 2012 diakses 12 Februari 2014
- Creswell, John W. (2010). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Buku Satu. Jakarta: Pena Semesta.
- Fahmi, Irham (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta
- (2013). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Fajar, Ricky Muslim. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajemen Pengelolaan (Customer Care) terhadap Kinerja Karyawan Grapari*. Skripsi Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informasi, Universitas Telkom
- Gita, Bhagawad (2011). *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Managing by Walking Around (MBWA) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Human resource Area 09, Bandung)*. Skripsi Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informasi, Universitas Telkom.
- Ghozali Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. (Cetakan VII). Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Cetakan ke 13). Jakarta: PT Bumi Aksara
- (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Cetakan ke 14). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Maharani, Nyoman Try (2012). *"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan, Informasi dan Komunikasi Provinsi Bali"*. Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informasi, Universitas Telkom

- Mangkunegara, A.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan ke 9) Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Men, Linjuan Rita and Stacks, Don W (2013). *The impact of leadership style and employee empowerment on perceived organizational reputation*. Emerald Vol.17 No. 2, 2013 diakses 12 Februari 2014.
- Nasyaroeka, Jhon (2011). Jurnal Organisasi dan Manajemen. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin Kerja karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung*. Vol. I, No:1 (9-16) diakses 12 Februari 2014.
- Noorjanah Nina Lestari (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Lebak Banten*. Skripsi pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. (<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/1182> diakses 2 Februari 2014)
- Prawatya, Dipta Adi; Raharjo, Susilo Toto (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi*. Diponegoro Journal of Management Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 323-331. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom> diakses 8 Februari 2014.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gaya Media
- Purwoko, Agus; Hidayati, Tetra; Robiansyah. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri mandiri Selaras Samarinda*. http://journal.feunmul.in/ojs/index.php/publikasi_ilmiah/article/view/19/16. Vol 1, No 1 (2013) diakses 8 Februari 2014.
- Randeree, Kasim dan Chaudhry (2012). *Leadership – style, satisfaction and commitment An exploration in the United Arab Emirates' construction*. Emerald Vol. 19 No. 1, 2012 diakses 10 Februari 2014
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur* (edisi ke 2). Bandung: Alfabeta
- Robbins and Judge.(2008). *Organizational Behavior*. Buku Tigabelas. Penerbit: Pearson Education.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metode Penelitian*. (Cetakan Kedua). Bandung: Mandar Maju
- Sekaran, Umar (2006). *Research Methods for Business* (4th ed). Jakarta: Salemba Empat
- Setyaningdyah, Endang; Kertahadi, Umar Nimran; Thoyib, Armanu. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol 5, No 4 diakses 3 Maret 2014
- Sianturi, Palaria (2011). *"Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Kantor PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten)*. Skripsi pada Fakultas Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informasi, Universitas Telkom
- Soekarso; Sosro, Agus; Putong, Iskandar dan Hidayat, Cecep (2010) *Teori Kepemimpinan*. (Edisi Pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar, Mohammad. (2012) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. (Cetakan Pertama). Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. (Edisi ke 13). Bandung: Alfabeta
- (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. (Edisi ke 14). Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. (Cetakan Kesatu). Bandung: PT Refika Aditama
- Sunjoyo; Setiawan, Rony; Carolina, Verani; Magdalena, Nonie dan Kurniawan, Albert. (2013). *APlikasi SPSS untuk Smart Riset*. (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta
- Tintami, Lila; Pradhanawati, Ari; Susanto, Hari (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus*. Diponegoro Journal of Social and Politic, Hal. 1-8
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/> diakses pada 8 Februari 2014